

SEPTIEMBRE 2000 - Año 2 / N°6

Directora responsable: Marcela Gajardo

E-mail: preal@terra.cl

Tel: (562) 3344302. Fax: (562) 3344303

Santa Magdalena 75, of. 1002.

Santiago - CHILE

Internet: www.preal.cl

Iniciativas orientadas a la formación y perfeccionamiento de los docentes

Prácticamente todas las reformas de mejoramiento de la educación contemplan entre sus principales ítems medidas relacionadas tanto con la formación inicial de los profesores como con alternativas de perfeccionamiento y capacitación de quienes ya están en servicio.

En este número se presentan algunas experiencias que ilustran soluciones adoptadas en tres países en el ámbito docente. La primera, sobre los Centros Regionales de Profesores (CERP) en Uruguay, se refiere a un sistema descentralizado de formación de profesores que incorpora nuevos elementos en el reclutamiento, compensación y pautas de carrera de los futuros docentes.

La segunda se refiere a un programa de incentivos a los maestros aplicado en Chile —el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los Establecimientos Educacionales Subvencionados (SNED)—, que adopta un esquema de pago por mérito, asociando las remuneraciones con el rendimiento de los alumnos y la excelencia profesional. La tercera resume la iniciativa nacional de capacitación docente desarrollada en México bajo el Programa Nacional para la Actualización de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNaP), que ofrece oportunidades flexibles de perfeccionamiento permanente y atiende a cerca de la mitad de los docentes de preescolar, primaria y secundaria del país.

Uruguay: Centros Regionales de Profesores

A principios de los '90 se observaba en Uruguay una situación preocupante: mientras la enseñanza secundaria había presentado un rápido crecimiento en términos de su cobertura —alcanzando aproximadamente el 80% versus el 18% en la década de los '60— se carecía de profesores calificados para atender a este nivel. En 1995, cerca de un 45% de los profesores de Enseñanza Media de Montevideo eran diplomados, mientras que en el conjunto de los 18 departamentos restantes sólo el 20% eran titulados, situándose el promedio nacional en un 30%. Más aún, la motivación para cursar la carrera docente era muy baja y la deserción de los que ingresaban a ella era muy alta (de aproximadamente un 40 a 50%). Esto se asociaba, entre otras cosas a:

- un régimen de estudios que requería que los alumnos de los Institutos de Formación Docente (IFD) del Interior, acudieran —para su formación en asignaturas específicas— al Instituto de Profesores Artigas en Montevideo;
- la devaluación cultural, social y económica de la carrera docente; y
- el grado de insatisfacción del alumno con la pertinencia y la calidad de la propuesta curricular, así como con el funcionamiento de los cursos.

Como resultado, entre los 21 IFD del Interior no se lograban 22 titulados anuales. En respuesta a esta situación, se han creado a partir de 1997 cinco Centros Regionales de Profesores (CERP). Los dos primeros en las ciuda-

des de Salto (Litoral) y Rivera (Norte); luego uno en Maldonado (del Este) en 1998; y finalmente uno en Atlántida (Sur) y otro en Colonia del Sacramento (Suroeste), inaugurados en 1999.

Los CERP forman profesores para Educación Secundaria y Educación Técnica en las carreras de: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias de la Naturaleza (menciones Biología, Física y Química) y Ciencias Sociales (menciones Historia, Geografía y Sociología), con una propuesta curricular que incluye también áreas instrumentales (inglés, informática) ciencias de la educación, y didáctica y práctica docente.

Con ello se pretende facilitar el acceso de la población del interior del país a la carrera de profesorado y favorecer la permanencia de docentes y estudiantes en sus departamentos de procedencia. Esto convierte a esta iniciativa en una estrategia de descentralización de la formación inicial de profesores, que otorga una mayor importancia cuantitativa y cualitativa a la formación de docentes, con una clara vocación reformista, innovadora y democratizadora.

La propuesta

Algunas características de la propuesta se destacan a continuación:

Dedicación exclusiva al estudio.

Los CERP aumentan un 75% el número de horas de clases y disminuyen los años de formación con relación a las instituciones tradicionales en formación docente, que impartían la carrera en 4 años. En los CERP las jorna-

das semanales son de 40 horas reloj, con clases de asistencia obligatoria de lunes a viernes, con un plan de estudios que dura 3 años, totalizando 4.200 horas entre clases recibidas y labor de práctica docente.

Docentes de los CERP.

Los alumnos pueden tener contacto permanente con profesores de buen nivel, radicados en las ciudades sede. Destaca el hecho de que los profesores de los CERP están contratados a tiempo completo con 40 horas semanales, de las cuales no menos de 20 son de docencia directa y las restantes están dedicadas a horas de consulta a los estudiantes; orientación de estudios y/o coordinación con los liceos para la realización de la Práctica Docente. Son alrededor de 120 profesores en total, la mayoría de los cuales posee título docente o universitario.

Práctica profesional.

Se crean establecimientos educativos en los que se concentra la práctica docente, donde los futuros profesores dedican media jornada de todo el año escolar a la práctica, llegando a asumir como titulares del grupo y responsables de todas sus actividades. Los practicantes trabajan de a dos o tres por grupo, no en solitario, y se crean también las «clínicas» donde, después de haber cumplido con su labor docente, concurren a clases de ciencias de la educación donde se analizan situaciones y problemas que se producen en el propio centro de práctica.

Becas para alojamiento y alimentación.

Para estimular la captación de jóvenes inteligentes procedentes de hogares con escasos recursos económicos, se otorgan becas que incluyen alojamiento, transporte y alimentación, que permiten sustentar el régimen de estudio a tiempo completo. Asimismo, facilita que los estudiantes procedentes de los departamentos del radio de influencia del CERP puedan hacerlo. En 1998, se otorgaron 328 becas, contándose con un decidido apoyo de las Intendencias

Municipales (financian becas, facilitan el uso de los hoteles bajo su propiedad y ceden locales para centros de estudios mientras que se están construyendo los definitivos).

Si bien todavía es temprano para evaluar los resultados de los CERP, quienes han seguido su evolución tienen una impresión favorable. Los profesores están entusiasmados en su tarea y los estudiantes están motivados y concentrados. La tasa de deserción en el primer año de funcionamiento (1997), fue del 11.2% y solamente el 4.1% repitió, muy por debajo de los niveles de la oferta tradicional (entre un 40% y un 50%). De acuerdo a esto, se considera que la propuesta de una formación intensiva, acompañada de una serie de oportunidades y beneficios sociales, mejora significativamente la permanencia del alumnado.

Entre los problemas que se requiere superar se mencionan la escasa articulación de las propuestas curriculares de los CERP con las ofrecidas por otras instituciones de formación inicial de docentes del país, un desbalance entre los cambios introducidos en los CERP (jornada de ocho horas, formadores a tiempo completo) y los sustentos administrativos necesarios para su consolidación, y otras dificultades inherentes a un proceso de cambio. ©

Contacto:

Denisse Vaillant, Secretaria de Capacitación Docente/ANEP-CODICEN. Tel: 598-2-4808088. Fax: 598-2-4803249.

Fuentes:

-Administración Nacional de Educación Pública. Consejo Directivo Central. «1998: La educación uruguaya. Situación y perspectivas». Montevideo, julio 1998.
-Denisse Vaillant, Germán Wettstein (Eds.), «Centros Regionales de Profesores. Una apuesta al Uruguay del siglo XXI» ANEP-CODICEN, Montevideo, 1999.

SNED - Chile: Estímulos para el desempeño docente

A partir de 1996, se introdujo en Chile el *Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Educativos Subvencionados* (SNED) que entrega estímulos monetarios a los docentes de los establecimientos seleccionados por su buen desempeño. Se trata de un premio que, por una parte, busca motivar un mejor desempeño de los profesores y, por otra, entrega información a la comunidad escolar, integrando la medición de distintos aspectos relacionados con la calidad de la enseñanza, y comparando establecimientos que atienden a una población socioeconómica similar.

El sistema, creado en el marco de la reforma educativa chilena, básicamente estipula que los establecimientos cuyo desempeño ha sido calificado como *excelente*, recibirán como incentivo una *subvención de excelencia*. Dichos establecimientos se seleccionan cada dos años y representan el 25% de la matrícula regional. El 90% de los montos asignados debe destinarse directamente a los profesores del establecimiento premiado y es distribuido de acuerdo al número de horas cronológicas de desempeño. El 10% restante se destina a un incentivo especial para aquellos profesores que se destacan en su labor, lo que es definido por cada escuela. La subvención por desempeño de excelencia corresponde a un monto mensual por alumno, y se entrega trimestralmente a los sostenedores de los establecimientos educativos subvencionados.

Desafíos del diseño del sistema

El diseño del sistema debió enfrentar importantes desafíos, entre los cuales destacan:

- ¿cómo comparar los resultados del proceso educativo entre estable-

Beneficiarios y Recursos del SNED			
	1996-97	1998-99	2000-01 (e)
• Establecimientos Premiados*	2.274	1.832	1.699
• Docentes premiados**	30.600	31.400	32.600
%Docentes premiados (sobre total docentes)		27,3%	27,7%
Subvención de Excelencia por docente (promedio anual en pesos 2000)	209.739	221.401	260.245
Presupuesto total SNED (miles de millones de pesos 2000)	6.418	6.952	8.48.4

Fuente: Ministerio de Educación

*El universo de establecimientos que podrían haber recibido el incentivo fue de 9.060 el año 1998 y de 9.247 el año 2000.

**El universo de docentes que podrían haber recibido el incentivo fue de 114.833 en 1998 y 117.900 el año 2000.

Referencia dólar: 1 dólar = 550 pesos aprox.

cimientos que atienden a una población escolar muy disímil, proveniente de distintos estratos socioeconómicos?; y

• ¿qué indicadores se deben utilizar en esta evaluación?

Respecto al primer punto, cabe destacar que el SNED es un sistema de evaluación de los docentes que tiene como componente principal los resultados académicos de los alumnos, a través de la prueba SIMCE (Sistema de Medición de la Calidad de la Enseñanza) que se aplica a los alumnos de 4º y 8º año de Enseñanza Básica y de 2º año de Enseñanza Media. Sin embargo, el SIMCE presenta dificultades de comparabilidad entre establecimientos, porque sus resultados están determinados en parte por las características socioeconómicas de las familias de los estudiantes. Así, para poder comparar establecimientos de similares características, tanto socioeconómicas como geográficas, el SNED construye “grupos homogéneos” a nivel regional, y sólo se comparan establecimientos que pertenezcan a un mismo grupo.

En cuanto al segundo punto—esto es, los indicadores que se emplean— la Ley que creó el SNED estableció que la medición del desempeño de los establecimientos educacionales debía considerar los siguientes seis factores, cuya ponderación en la medición se indica entre paréntesis:

- **Efectividad** (37%): resultado educativo obtenido por el establecimiento.
- **Superación** (28%): diferenciales

de logro educativo obtenidos en el tiempo.

- **Iniciativa** (6%): capacidad del establecimiento para incorporar innovaciones educativas y comprometer el apoyo de agentes externos en su quehacer pedagógico.
- **Mejoramiento de las condiciones de trabajo y adecuado funcionamiento del establecimiento.** (2%)
- **Igualdad de oportunidades** (22%): facilidad de acceso y permanencia de la población escolar, además de la integración de grupos con dificultades de aprendizaje.
- **Integración y participación de profesores, padres y apoderados** en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento. (5%).

Las fuentes básicas de información para el conjunto de indicadores del SNED son:

- SIMCE: prueba de matemáticas y castellano; encuesta a padres y apoderados.
- Ministerio de Educación: Actas de Inspección del Sistema Escolar; estadísticas de matrículas, tasas de aprobación y reprobación.
- Encuestas a Directores Regionales Provinciales de Educación.
- Encuestas a Establecimientos Educacionales

Hasta la fecha se ha aplicado el SNED en tres periodos (ver cuadro 1). Para evaluar el sistema y conocer la percepción que de él hay en los propios establecimientos educacionales, un estudio realizado en 1999 con encuestas y entrevistas tanto con los directores de las escuelas

como con los profesores, ha mostrado resultados generales favorables.

La mayor parte de los directores entrevistados mostró una actitud positiva hacia la incorporación de sistemas de evaluación del desempeño y lo ven como una forma de tener claridad respecto de los aspectos bien logrados por la escuela y aquéllos que requieren un mayor trabajo. No obstante estos mismos directores sostienen que a nivel de los profesores existe una elevada resistencia frente a los sistemas de evaluación en el ámbito educacional. Dicha situación la atribuyen a la existencia de una cultura docente que entiende que la educación es fundamentalmente un proceso de entrega valórica, vocación de trabajo con niños en situación de riesgo social y alta vulnerabilidad, elementos que serían —en el sistema de creencias de los docentes— muy complejos de cuantificar.

Sostienen que el premio al desempeño tendrá mayor gravitación en la medida en que los establecimientos compitan por obtenerlo; si no hay suficiente información difícilmente se producirán efectos estimulantes sobre los establecimientos no seleccionados.

Contacto:

Marcela Guzmán. Coordinadora.
Tel : 56-2-6887535, Fax: 56-2-6963255.

Fuente:

Mizala, A. y Romaguera, P. «Sistemas de Incentivos en Educación y la Experiencia del SNED en Chile», Serie Economía N°82, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Depto. de Ingeniería Industrial. Santiago, junio 2000.

ProNaP-México: Actualización permanente de maestros en servicio

A principios de los '90 se realizaron en México importantes modificaciones a los programas y materiales de estudio para la educación básica (preescolar, primaria y secundaria). Para poner al día a los profesores en ejercicio —que para estos niveles educativos suman aproximadamente un millón en todo el país— se creó primero el *Programa Emergente de Actualización del Maestro* (Peam) y luego el *Programa de Actualización de Maestros* (Pam). Con estas experiencias se expresó la necesidad de construir un programa permanente de actualización, que superara la atención coyuntural a necesidades emergentes. Así nació en 1995 el *Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio* (ProNaP) creado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), que dispone de una infraestructura material y un cuerpo profesional para la actualización docente, inexistente cinco años atrás.

El ProNaP está constituido por *tres componentes fundamentales*:

I. Los Centros de Maestros. Son espacios destinados exclusivamente al apoyo académico de los maestros de educación básica en servicio. Constan de una biblioteca, una videoteca y una audioteca con materiales especialmente seleccionados para los usuarios, aulas para el trabajo individual o en grupo, computadoras, y están enlazados a la red Edusat. En ellos, los maestros pueden consultar la biblioteca para preparar la clase, asistir a algún curso o taller de actualización, elaborar material didáctico en computadora, solicitar videos para llevar al aula, así como también apoyo de un asesor. Esos centros fueron inaugurados a mediados de 1996 y se estima que ya hay unos 460 funcionando en todo el país.

II. Los Programas de Estudio. Representan el núcleo de la actualización y se clasifican en tres grupos, según su propósito:

• **Cursos nacionales de actualización.**

Son una serie de cursos en los que los maestros se inscriben voluntariamente y estudian de manera individual, en grupo o con el apoyo de un asesor. Están orientados al logro de un alto nivel de dominio de los contenidos de las asignaturas que imparten y a mejorar sus enfoques pedagógicos. Son básicamente autodidácticos y se basan en un conjunto de materiales que cada profesor inscrito recibe gratuitamente. Al concluir sus estudios, el maestro debe presentar un examen estandarizado y nacional que, al ser acreditado, le permite avanzar en su carrera magisterial. En 1999 había más de 468 mil docentes estudiando en uno o más cursos, de los cuales 133 mil ya habían aprobado los exámenes nacionales. Los cursos incluyen enseñanza de matemáticas en la escuela primaria (2 cursos) y, en secundaria, matemáticas, español, biología, geografía, química, física y lenguas extranjeras, además de otros más recientes como educación ambiental, desarrollo del adolescente y otros para el personal administrativo.

• **Talleres nacionales de actualización.**

En cada ciclo escolar se ofrece al conjunto de los profesores de educación básica los Talleres Nacionales de Actualización, que representan la posibilidad de que cada maestro tenga al menos 20 horas al año para mejorar su manejo de los materiales educativos, enriquecer sus posibilidades didácticas e intercambiar experiencias con sus colegas. Se realizan al inicio del ciclo escolar, con carácter obligatorio, desarrollándose por nivel en el caso de preescolar y telesecundaria, por grado en primaria y por asignatura en secundaria. Los talleres se apoyan en una guía que recibe cada participante. La evaluación la realizan ellos mismos y no existe una acreditación formal.

• **Cursos sobre gestión escolar.** Están destinados a mejorar las competencias de los directivos escolares. Si bien la oferta de estos cursos es muy reciente, en varias entidades se han desarrollado ya iniciativas de capacitación específicas. Además, muchos de los directores escolares participan en los cursos nacionales de actualización y reciben atención al igual que el resto

de los maestros.

III. La biblioteca para la actualización del maestro. Está formada por una colección de libros y cuadernos de gran calidad editorial entregados gratuitamente por la SEP, que abordan temas de interés para los maestros y les permite contar con una bibliografía personal actualizada y vinculada con su profesión. Aún falta evaluar el impacto que este esfuerzo produce en el desempeño docente en el aula escolar.

El Programa es aún joven y no ha desplegado aún todo su potencial. Para avanzar en su consolidación, es necesario asumir algunos retos y prever las soluciones adecuadas. Entre ellos, los más importantes son:

- Acercar la actualización a la escuela, vinculándola más con los problemas cotidianos que enfrentan los maestros en su trabajo.
- Organizar los sistemas estatales para la formación de maestros pues, como resultado de la federalización educativa, los gobiernos estatales tienen la responsabilidad de organizar y atender la actualización de los maestros de educación básica.
- Desarrollar los equipos técnicos estatales para diagnosticar, diseñar y desarrollar propuestas de actualización, consecuente con el reto anterior y como desafío frente a la tradicional centralización de las decisiones educativas.
- Atender a los maestros que laboran en condiciones de riesgo, pues suelen carecer de las condiciones mínimas para emprender acciones de actualización.
- Intensificar el uso de la televisión como medio para apoyar la actualización, considerando que ya existe en el país experiencia en el tema (a través del sistema Edusat) y que se requiere llegar a un millón de maestros del país. ©

Contacto: Alba Martínez Olivé, Coordinadora Subsecretaría de Educación Básica Normal y Entidades Educativas Estatales. Fax: 52-5-6635408. E-mail: almarto@sep.gob.mx

Fuentes: Secretaría de Educación Pública, «Perfil de la Educación en México. México D.F., 1999; y Secretaría de Educación Pública «Programa del sector educativo para el año 2000», en www.sep.gob.mx/PSE/index.htm